

Beabsichtigte Änderungen im Arbeitsrecht durch Koalitionsvertrag

Nachfolgend sollen einige Besonderheiten, die nach dem Koalitionsvertrags zwischen der CDU/CSU und der SPD gesetzgeberisch voraussichtlich noch im Laufe dieses Jahres auf den Weg gebracht werden, vorgestellt werden

Viele Betriebe und Einrichtungen von Arbeitgebern arbeiten in Deutschland mit befristeten Arbeitsverträgen. § 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes lässt Befristungen grundsätzlich zu und zwar nach § 14 Abs. 2 ohne Vorliegen eines Sachgrundes, bisher bis zu einem Zeitraum von maximal zwei Jahren, wobei drei Verlängerungen eines ursprünglich befristeten Vertrages möglich sind. Daneben gibt es die Möglichkeit, der so genannten Befristung mit Sachgrund, die in § 14 Abs. 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt ist.

Zu beiden Vorschriften werden sich Änderungen ergeben, da die Regierung die hohe Anzahl von befristeten Verträgen reduzieren will. In dem Koalitionsvertrag ist die Rede davon, dass dem Missbrauch von Befristungen entgegengetreten werden soll.

Deshalb dürfen Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten voraussichtlich zukünftig nur noch maximal 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristen. Bei Überschreiten dieser Quote gilt jedes weitere Arbeitsverhältnis, welches unter Bezug auf die sachgrundlose Befristung abgeschlossen worden ist, als unbefristet zustande gekommen. Diese Quote als solche ist schon sehr eng gesetzt und bedeutet beispielsweise für einen Arbeitgeber mit 80 Beschäftigten, dass nur zwei Mitarbeiter ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz beschäftigt werden dürfen.

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes soll zukünftig auch nur noch für die Dauer von maximal 18 Monaten zulässig sein und bis zu dieser Gesamtdauer soll auch nur eine einmalige Verlängerung möglich sein. Die dreimalige Verlängerungsmöglichkeit soll daher zukünftig aufgehoben werden.

Eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses soll zukünftig auch dann nicht mehr zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren

bestanden haben. Auf die Höchstdauer von fünf Jahren sollen auch eine oder mehrere vorherige Entleihungen des nunmehr befristet eingestellten Arbeitnehmers durch ein oder mehrere Verleihunternehmen angerechnet werden. Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber soll dann erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich werden.

Auch in Bezug auf die Arbeit auf Abruf beabsichtigt die Koalition erhebliche Verschärfungen. Sie will sicherstellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausreichende Planungs- und Einkommenssicherheit in dieser Arbeitsform haben. Bisher war es so, dass mit Arbeitnehmerin und Arbeitnehmern Arbeitsverträge über Abrufarbeit zustande kommen konnten. Der Arbeitseinsatz richtete sich dann nach der abgerufenen Arbeitszeit, musste allerdings zu einer Entlohnung von mindestens zehn Stunden je Woche führen.

Die Koalition beabsichtigt, festzuschreiben, dass der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit, die vereinbarte Mindestarbeitszeit um höchstens 20 % unterschreiten und 25 % überschreiten darf. Werden also zum Beispiel 25 Wochenarbeitsstunden als Abrufarbeitszeit vereinbart, so darf die Mindestarbeit, die zu entgelten ist, 18,75 Stunden nicht unterschreiten und die Höchstarbeitszeit 31,25 Stunden nicht überschreiten. Fehlt eine Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit gilt nach den Vorstellungen der Koalition in einer Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes immer eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Im Krankheitsfall und an Feiertagen soll der Durchschnittsverdienst der letzten drei Monate als verpflichtende Grundlage des Restentgelts festgeschrieben werden.

Einführen will die Koalition auch ein Recht auf befristete Teilzeit. Dieses existiert bisher im Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht. Insbesondere soll es für Frauen wichtig sein, nach einer Familienphase ihre beruflichen Pläne verwirklichen zu können. Der beabsichtigte neue Teilzeitanspruch soll allerdings nur für Unternehmen mit in der Regel mehr als 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten. Für Unternehmen mit einer Größe bis zu 200 Mitarbeitern sollen Sonderregelungen eingerichtet werden.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf den schon vorliegenden Referentenentwurf der Bundesregierung: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeits-

verhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, können verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitpunkt verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre betragen. Die/der Arbeitnehmer/in hat aber nur dann einen Anspruch auf zeitlich verringerte Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt.

Zuständige Rechtsanwälte:



Dr. Hans-Peter Spliethoff



Joachim Andrews-Horath